

Candidato: **Betty Penske**  
Evaluación: Pre-Hire Personality - Production and Technician (Spanish)  
Fecha de finalización: 16 de enero de 2022  
Preparado por: Susan Bookman



# Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Pre-Hire Personality - Production and Technician (Spanish) mide los principales factores relacionados con el alto desempeño y permanencia en el trabajo. El tipo de atributos que se miden incluyen: aptitud cognoscitiva, habilidades, conocimientos, características de la personalidad e historial de comportamientos anteriores. Este reporte contiene un resumen de una página, seguido por resultados detallados y con una guía para la entrevista. Cabe destacar que estos resultados deben utilizarse siempre como parte de un proceso equilibrado de selección de candidatos, que incluye los pasos independientes de la evaluación, tales como entrevistas y verificación de referencias.

## General

Candidato	Puntuación	Interpretación
<b>Betty Penske</b> bettypenske@yourcompany.org Pre-Hire Personality - Production and Technician (Spanish) 16 de enero de 2022	<b>72</b>	
<p>En la mayoría de los puestos de trabajo, la puntuación del candidato indica un potencial de desempeño de moderado a alto. Recomendamos utilizar esta puntuación junto con un proceso exhaustivo para evaluar el desempeño potencial, incluyendo las destrezas, habilidades y conocimientos específicos que se requieren para un puesto en particular.</p> <p><b>Factores de riesgo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.</li> </ul>		<p><b>Legenda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Puntuación del candidato:</li> <li>Mayor riesgo</li> <li>Menor riesgo</li> <li>Personalizar perfil (opcional)</li> </ul>

## Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
<b>Actitudes, intereses y motivaciones</b>		
Adaptable	74	
Busca la perfección	79	
Civismo Corporativo	10	
Competitivo	89	
Desarrolla relaciones	68	
Disfruta resolviendo problemas	91	
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	75	
Requiere de una estructura	91	

## Comparativo

Las puntuaciones en percentiles indican cómo se compara al candidato con otras personas que tomaron la prueba dentro de varios grupos. El candidato tuvo una puntuación igual o mejor que la fracción indicada por el percentil de quienes tomaron la prueba.

Grupo de personas que tomaron la prueba	Percentil	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
General	72nd												
Estados Unidos	60th												
HR Avatar Data	66th												

## Generalidades de la evaluación

Esta evaluación proporciona puntuaciones correspondientes a 10 importantes factores de la personalidad que se relacionan con el éxito en el trabajo. Las puntuaciones se presentan con base en su impacto potencial sobre el desempeño en el puesto de trabajo.

Por favor tenga en cuenta que en las pruebas de personalidad de este tipo, donde se estudian actitudes, intereses y motivaciones, se pide al candidato que se describa a sí mismo. Por lo tanto, los resultados reflejan cómo se considera el candidato a sí mismo. En la mayoría de los casos, esto se equipara a la forma en que el candidato se comporta en realidad.


Recuerde también que las puntuaciones de las pruebas de personalidad reflejan tendencias conductuales y no tienen relación alguna con conocimientos, habilidades o aptitudes.







## Detalle



Candidato: **Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org  
 Evaluación: Pre-Hire Personality - Production and Technician (Spanish)  
 Autorizado: 16 de enero de 2022, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz  
 Inició: 16 de enero de 2022, 16:51:25 EST  
 Finalizó: 16 de enero de 2022, 16:51:25 EST  
 Puntuación general: 72



## Detalle de actitudes, intereses y motivaciones

Esta sección contiene una lista de actitudes, intereses y motivaciones que se asocian frecuentemente con el desempeño en el trabajo. Recuerde, no se trata de aptitudes, por lo que no indican la capacidad de realizar un trabajo, sino más bien pueden ser utilizadas para evaluar si el candidato es capaz de hacer frente a las necesidades generales del puesto y a la cultura organizacional. Se incluyen ejemplos de preguntas para recabar más información durante la entrevista.

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Adaptable</b> Puntuación: 74</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja la forma en que aceptar a una persona implica cambios frecuentes o considerables en los requerimientos del trabajo. El hecho de cambiar los requerimientos de trabajo por lo regular genera estrés y presiona a una persona a adaptarse. Quienes registran altas puntuaciones por lo general tienen un buen desempeño en condiciones de trabajo cambiantes, mientras que quienes registran bajas puntuaciones pueden sentirse abrumadas o incluso llegar a paralizarse.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Prefiere un ambiente dinámico de trabajo. Es capaz de permanecer enfocado y positivo cuando ocurren cambios significativos en el lugar de trabajo. Es bastante fácil de tratar y flexible.</p>	<p>¿Preferiría estar en un puesto donde el trabajo es predecible, o en uno donde las actividades están cambiando constantemente? ¿Por qué?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>Se paraliza ante el cambio, o se muestra totalmente relajado y desinteresado.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>Renuente y temeroso al cambio, o parece vivir para el cambio.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> <p>Se siente cómodo con el cambio, aunque siente cierto estrés o ansiedad. Normalmente es capaz de permanecer concentrado.</p> </div> </div>
<p><b>Busca la perfección</b> Puntuación: 79</p>	

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Detalle</b></p>  <p><b>Descripción:</b> Esta escala indica el deseo que se tiene por la precisión. Las personas que obtienen puntuaciones altas en perfeccionismo están comprometidas a cumplir o exceder los estándares de calidad y se enorgullecen de su nivel de precisión en el trabajo. Las personas que tienen un nivel bajo de perfeccionismo pueden ser descuidadas y mostrar poco interés por la calidad.</p> <p><b>Interpretación:</b> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Mantiene altos estándares de calidad, pero comprende la necesidad de trabajar sin limitaciones de tiempo o de recursos. Pese a que está dispuesto a comprometerse para equilibrar estas limitaciones, casi nunca permite que la calidad llegue a ser inferior a lo aceptable.</p>	<p>Sin énfasis en la calidad.</p>  <p>1 Equilibra la calidad con otras limitaciones.</p> <p>2 Insiste en lograr un alto grado de calidad antes de entregar un trabajo.</p> <p>3</p> <p>4 ¿Puede describir alguna ocasión en la que haya intentado finalizar un proyecto o tarea pero su jefe lo frenó antes de que usted pensara que ya estaba listo?</p> <p>5</p>
<p><b>Civismo Corporativo</b> Puntuación: 10</p>  <p><b>Descripción:</b> Esta escala indica el grado en que el comportamiento de una persona acoge el espíritu de la misión, objetivos y estrategia de una organización. Quienes obtienen altas puntuaciones proyectan una actitud caracterizada por la cooperación, la confianza y la apertura, mientras que quienes obtienen bajas puntuaciones a menudo cuestionan los motivos que hay detrás de las decisiones, y pueden retener información, exhibir hostilidad, estar a la defensiva o simplemente concretarse a hacer lo estrictamente necesario para salir de paso.</p> <p><b>Interpretación:</b> La puntuación del candidato en esta área indica un riesgo de impacto negativo sobre el desempeño en algunos puestos de trabajo. Se recomienda ampliamente realizar una mayor investigación.</p> <p>Desconfía de la organización y la gerencia. Frecuentemente asume que las ideas nuevas o los cambios tendrán un impacto individual negativo. Puede mostrarse a la defensiva con respecto a su propio trabajo, o mostrar hostilidad moderada hacia la gerencia o las políticas de la compañía.</p>	<p>¿Cómo se siente al formar parte de una organización? ¿Cree que la mayoría de las organizaciones tienen en cuenta los intereses de sus empleados, o cada quien debe velar siempre por sí mismo?</p>  <p>1 Desconfía de los motivos organizacionales. Siente la necesidad de velar por sí mismo.</p> <p>2 Apoya a la organización, pero se muestra receloso de que puedan aprovecharse de su persona.</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5 Acoge el civismo corporativo. Cree en la misión de la organización.</p>
<p><b>Competitivo</b> Puntuación: 89</p>  <p><b>Descripción:</b> Esta escala describe el grado al que una persona es impulsada por el deseo de</p>	<p>¿Se describiría a sí mismo como una persona competitiva? ¿Podría darme un ejemplo?</p> 

Detalle	Guía para la entrevista										
<p>impresionar a sus líderes y superar a sus compañeros de trabajo. Ser competitivo puede resultar ser tanto dañino como útil, dependiendo del puesto de que se trate. Las personas competitivas invierten gran parte de su tiempo pensando en sí mismas y en el impacto que sus decisiones pueden tener sobre ellos, y sus actos a menudo son consecuencia de estos pensamientos, lo que puede resultar ser el impulso que se requiere para lograr una meta o bien afectar la capacidad que tenga un grupo de trabajar en equipo. En términos generales, las personas que registran puntuaciones altas tienen un buen desempeño en ventas y puestos similares.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Muestra una gran motivación ante grandes desafíos, recompensas financieras y/o reconocimientos, así como disposición a trabajar muy duro para lograr el éxito. Se enfoca bastante en obtener logros personales.</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20%;">1</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">2</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">3</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">4</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">5</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.		Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.		Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.
1	2	3	4	5							
Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.		Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.		Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.							
<p><b>Desarrolla relaciones</b> Puntuación: 68</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el deseo que se tiene por cultivar relaciones. Quienes registran altas puntuaciones buscan oportunidades de conocer personas nuevas y tratarlas lo suficiente para entablar relaciones duraderas. Quienes registran bajas puntuaciones tienden a minimizar la interacción con personas que no conocen.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Cultiva relaciones de manera activa. Se siente a gusto conociendo personas nuevas y se muestra sensible ante los sentimientos de los demás. Mantiene una amplia red social, y la utiliza para lograr objetivos de trabajo.</p>	<p>Describe su trabajo ideal. ¿Le gusta trabajar cercanamente con otras personas o prefiere trabajar solo en la mayoría de los casos?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 1</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 2</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 3</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 4</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 5</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Prefiere trabajar solo.</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.</td> </tr> </table>	★ 1	★ 2	★ 3	★ 4	★ 5	Prefiere trabajar solo.		Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.		Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.
★ 1	★ 2	★ 3	★ 4	★ 5							
Prefiere trabajar solo.		Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.		Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.							
<p><b>Disfruta resolviendo problemas</b> Puntuación: 91</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala representa la disponibilidad que tiene una persona de hacer frente a problemas complicados de manera frecuente o recurrente. Las personas que registran altas puntuaciones prefieren los puestos en los que deben enfrentar retos mentales. Los que registran puntuaciones bajas pueden sentirse intimidados al enfrentar</p>	<p>Describe algunos de los mayores problemas que haya enfrentado en el trabajo. ¿Cómo los superó? ¿Cómo supo que ya habían quedado resueltos?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 1</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 2</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 3</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 4</td> <td style="text-align: center; width: 20%;">★ 5</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Problemas mal explicados y poca claridad en las acciones</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Problemas moderadamente complejos. Simpleza u obviedad de las</td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">Descripción de uno o varios problemas complejos.</td> </tr> </table>	★ 1	★ 2	★ 3	★ 4	★ 5	Problemas mal explicados y poca claridad en las acciones		Problemas moderadamente complejos. Simpleza u obviedad de las		Descripción de uno o varios problemas complejos.
★ 1	★ 2	★ 3	★ 4	★ 5							
Problemas mal explicados y poca claridad en las acciones		Problemas moderadamente complejos. Simpleza u obviedad de las		Descripción de uno o varios problemas complejos.							

Detalle	Guía para la entrevista
<p>regularmente problemas complejos, o incluso simples. Las personas con puntuaciones más bajas encajan mejor en los puestos de trabajo rutinarios o repetitivos.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Le gusta analizar y formular soluciones a los problemas como parte de su trabajo diario. Acepta con confianza los retos mentales. Se muestra optimista sobre el hecho de que la mayoría de los problemas pueden ser resueltos mediante esfuerzo y dedicación.</p>	<p>adoptadas. acciones adoptadas. Claridad y relevancia de las acciones adoptadas.</p>
<p><b>Muestra una actitud positiva ante el trabajo</b> Puntuación: 75</p>  <p><i>Descripción:</i> Para algunas personas, el trabajo es una actividad secundaria. En otras palabras, si se les da la oportunidad de elegir entre tomar tiempo libre o ir a trabajar, quienes registran puntuaciones bajas optarán por el tiempo libre. Otorgar una baja prioridad al trabajo podría indicar una mentalidad de 9 a 5.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Normalmente espera recibir recompensas tanto financieras como personales a cambio de realizar un esfuerzo sólido y consistente en el trabajo. Disfruta de las actividades y está dispuesto a dedicar un mayor esfuerzo cuando se le brinde alguna garantía o cuando se le solicite.</p>	<p>¿Cómo se siente al contar con un trabajo regular y de tener que ir a trabajar? ¿Es algo que disfrute hacer? ¿Por qué?</p> <p>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>Considera el trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos. No lo disfruta. No le importa su reputación profesional.</p> <p>Le gusta trabajar pero en realidad no lo disfruta. Equilibra prioridades y energía con otras obligaciones.</p> <p>Considera el trabajo como una de las principales prioridades en la vida. Disfruta trabajando y siempre aplica toda su energía. Se enorgullece de su reputación por el trabajo.</p>
<p><b>Requiere de una estructura</b> Puntuación: 91</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el grado al que una persona prefiere trabajar dentro de un ambiente ordenado, con tareas, actividades, reglas, procesos y expectativas bien definidas. Hay muchos puestos que requieren de una administración metódica y que tienen que completarse. Por ejemplo, los puestos tradicionales de personal directivo intermedio requieren de sistemas de mantenimiento y supervisión, ya que en ellos se llevan a cabo procedimientos administrativos y registros contables.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño</p>	<p>¿Qué clase de trabajo prefiere: uno en que sepa exactamente lo que tiene que hacer todos los días, o bien otro en que empiece diariamente a trabajar en blanco y tenga que decidir qué hacer con base en las circunstancias? ¿Por qué?</p> <p>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>Prefiere un ambiente de trabajo dinámico y cambiante.</p> <p>Se siente igual de cómodo en un ambiente de trabajo bien definido que en uno dinámico.</p> <p>Muestra una clara preferencia por tareas y actividades definidas.</p>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>general del trabajo.</p> <p>Sigue las reglas al pie de la letra y de manera consistente. Toma decisiones cuidadosa y reflexivamente. Cumple con sus compromisos hasta darlos por terminado. Es capaz de crear y/o de seguir planes detallados.</p>	



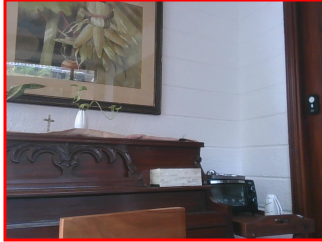

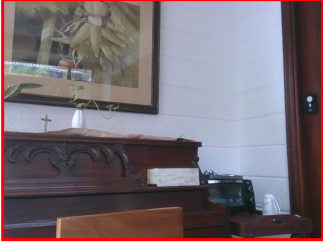

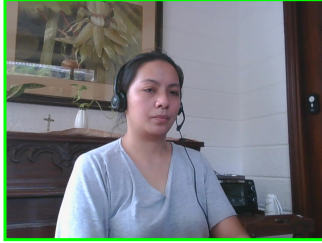
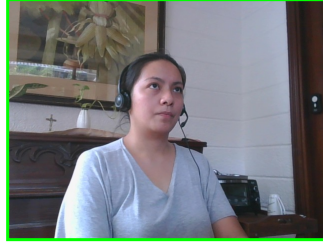
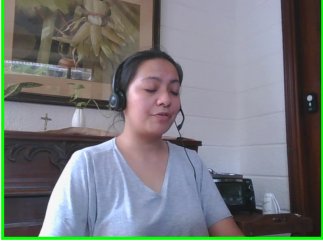



## Fotos que confirman identidad

Las siguientes fotos del candidato e identificación (si hay) se cargaron durante la sesión de evaluación.

Resultado de análisis de fotos	
- Riesgo:	Riesgo mediano de hacer trampa, basado en inconsistencias de imagen.
- Porcentaje de coincidencias entre los rostros procesados	100%
- Total de imágenes procesadas	17
- Total de imágenes con rostros validos	14 (82%)
- Pares de rostros que se compararon	13
- Pares de rostros que son compatibles	13 (100%)

			
<i>Pre/Post-Test Photo</i>	<i>ID Photo</i>	<i>In-Test Error Detected (No Face Detected)</i>	<i>In-Test Error Detected (No Face Detected)</i>
			
<i>In-Test Error Detected (No Face Detected)</i>	<i>In-Test Photo</i>	<i>In-Test Photo</i>	<i>In-Test Photo</i>
			
<i>In-Test Photo</i>	<i>Pre/Post-Test Photo</i>		

## Actividades sospechosas

Durante la evaluación, el sistema monitoreó al candidato en caso de detectar acciones sospechosas, como cambiar a otra aplicación o presionar una tecla sospechosa. Las acciones detectadas durante la evaluación se enumeran a continuación. Sin embargo, se pueden detectar acciones adicionales durante la revisión posterior a la evaluación. Asegúrese de visitar los resultados en línea en [www.hravatar.com](http://www.hravatar.com) para obtener una lista completa.

Fecha y hora	Acción	Información
14 de noviembre de 2021, 8:07:04 EST	Candidato e identificación no coinciden.	El rostro del candidato captado por la cámara no coincide con el rostro de la tarjeta de identificación. (1 Instances)



Fecha y hora	Acción	Información
14 de noviembre de 2021, 8:15:15 EST	Candidato e identificación no coinciden.	El rostro del candidato captado por la cámara no coincide con el rostro de la tarjeta de identificación. (1 Instances)
14 de noviembre de 2021, 8:36:18 EST	Candidato e identificación no coinciden.	El rostro del candidato captado por la cámara no coincide con el rostro de la tarjeta de identificación. (1 Instances)
14 de noviembre de 2021, 9:01:21 EST	Candidato e identificación no coinciden.	El rostro del candidato captado por la cámara no coincide con el rostro de la tarjeta de identificación. (1 Instances)
14 de noviembre de 2021, 9:06:50 EST	Candidato e identificación no coinciden.	El rostro del candidato captado por la cámara no coincide con el rostro de la tarjeta de identificación. (1 Instances)

## Notas de preparación del reporte

- Las decisiones de contratación nunca deben basarse en una sola fuente de información. El uso más efectivo que puede dársele a este reporte de evaluación es considerarlo como parte de un programa multifacético de evaluación del candidato, que incluye revisión del currículum, entrevistas y verificación de referencias.
- Puntajes generales vs percentiles: el puntaje general refleja el éxito en la prueba, basado en la media (promedio) y la desviación estándar de las puntuaciones de la prueba. El puntaje percentil refleja el porcentaje de examinados que obtuvieron puntajes iguales o inferiores a este puntaje general. Le recomendamos que use el puntaje general como criterio primario de evaluación. Sin embargo, los puntajes de percentil a menudo pueden ser útiles para comparar candidatos específicos entre sí y con un grupo, como para los candidatos en una determinada organización o dentro de una determinada cuenta.
- Tenga en cuenta que la información de comparación se calcula en función de las instancias completadas de esta evaluación en el momento en que se califica la evaluación. A medida que se completen instancias adicionales, los datos comparativos pueden cambiar. Siempre puede actualizar un informe a los valores actuales haciendo clic en "Volver a calcular percentiles" en las páginas de visualización de resultados en línea en [www.hravatar.com](http://www.hravatar.com).
- La mayoría de las puntuaciones de competencias están basadas en normas (baremos), lo que significa que pueden interpretarse en términos de su relación con la puntuación promedio o media. En todas las escalas, cuando una puntuación igual a la media obtiene una calificación de 65, mientras que las que se ubican por encima o por debajo de este valor se determinan de tal forma que cada cambio en la calificación de 15 puntos equivale a una desviación estándar.
- En el caso de las competencias lineales, mientras más altas sean las puntuaciones en toda la escala, será mejor. De esta manera, una puntuación de entre 65 y 80 (color verde claro) representa una desviación estándar de 0 a 1 sobre la media, mientras que una puntuación superior a 80 (color verde oscuro) representa más de una desviación estándar por encima de la media. De manera similar, una puntuación entre 35 y 50 (color naranja) equivale a entre 1 y 2 desviaciones estándar por debajo de la media, mientras que una puntuación inferior a 35 representa más de 2 desviaciones estándar por debajo de la media.
- En lo que se refiere a competencias no lineales, es preferible que las puntuaciones se ubiquen en la parte del medio. En estas escalas, una puntuación de 50 a 80 (color verde oscuro) se ubica dentro del rango de una desviación sobre la media, mientras que las puntuaciones entre 80 y 95, y aquellas entre 35 y 50 (color amarillo) se ubican dentro de 1 y 2 desviaciones estándar por encima o por debajo de la media, y las calificaciones superiores a 95 o inferiores a 35 (color rojo) representan puntuaciones con más de 2 desviaciones estándar por encima o por debajo de la media.
- ID de Sim: 9199-2, Clave: 0-0, R: 18, P: 3431
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

## Detalle de cálculo de puntaje

La siguiente tabla proporciona un resumen de cómo se calculó el puntaje general usando los puntajes de competencia individual. Los puntajes de competencia se calculan en una escala de 0 a 100 calculando primero una estadística Z basada en las respuestas de otros que tomaron el examen y luego transformando el valor Z en una escala con la media y desviación estándar objetivo.

Ciertas competencias tienen una distribución de puntaje donde es preferible estar más cerca de la media. Para estas competencias, modificamos la estadística Z multiplicando su valor absoluto por menos 1 para hacer el cálculo de la puntuación general.

Después, para calcular el puntaje general, se calcula un promedio ponderado de todas las estadísticas Z de competencia modificadas y esta misma media ponderada es transformada en una estadística Z, que luego se convierte en una puntuación con la misma media y desviación estándar objetivo. Finalmente, las puntuaciones con valores atípicos son ajustados si están por debajo de 0 o por encima de 100.

Competencia	Puntuación	Cómo se aplica en general	Valor de puntaje utilizado	Peso (%)
Adaptable	74.8577	Estadística Z	0.6572	12.1970
Busca la perfección	79.2321	Estadística Z	0.9488	15.9525
Civismo Corporativo	10.0000	Estadística Z	-3.6667	12.9614
Competitivo	89.5285	Estadística Z	1.6352	11.9976
Desarrolla relaciones	68.6060	Estadística Z	0.2404	8.4138
Disfruta resolviendo problemas	91.1158	Estadística Z	1.7411	11.2914
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	75.3756	Estadística Z	0.6917	13.5014
Requiere de una estructura	91.7967	Estadística Z	1.7864	13.6851
Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:				0.5071
Media aplicada al promedio ponderado bruto:				0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:				1.0000
Puntaje normalizado bruto				0.5071
Media:				65.0000
Desviación estándar utilizada:				15.0000
Puntaje general final:				72.6070

**Notas:**

(Esta área se dejó intencionalmente en blanco - está reservada como espacio para sus notas).